Canadian Centre for Occupational Health and Safety

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

CONNAISSANCE DE L'ÉCRITURE ET DROIT DE SAVOIR

Atelier

P89 - 16F

CONNAISSANCE DE L'ÉCRITURE ET DROIT DE SAVOIR

Atelier

Hamilton, Ontario
Les 18 et 19 avril 1989

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

CCOHS/CCHST

90-02186/

CONNAISSANCE DE L'ÉCRITURE ET DROIT DE SAVOIR - ATELIER

NUMÉRO DU CCHST P89-16F

ISBN 0-660-92682-2

NUMÉRO DE CATALOGUE MAS CC273-2/89-16F

Cette publication a été préparée à l'intention des comités d'hygiène et de sécurité et autres groupes ou individus désirant connaître et réduire les risques professionnels reliés à l'analphabétisme.

Chaque document produit par le CCHST est soumis à une série de révisions. Dans le cadre de ce processus de révision, on demande à des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs d'examiner les versions préliminaires des documents du CCHST et de juger de leur exactitude sur le plan technique et de leur lisibilité pour l'usager.

Le CCHST s'efforce de s'assurer que l'information qu'il distribue est exacte et exhaustive. Cependant, il est entendu qu'il ne se porte pas garant que ladite information est exacte et exhaustive et il ne sera tenu responsable d'aucun dommage ni d'aucune perte subis par suite de l'utilisation d'une information inexacte ou incomplète.

Pour disséminer le plus largement possible l'information en matière d'hygiène et de sécurité au travail, le CCHST invite les usagers à copier et distribuer ses publications. On demande aussi aux usagers d'informer le Centre du nombre d'exemplaires distribués de cette manière : s'adresser au Service des demandes de renseignements. Le CCHST demande, et apprécie, que la source soit indiquée.

This publication is available in English under the title *Literacy and the Right to Know - A Workshop.*

Date de publication : 1989

Exemplaires supplémentaires disponibles sur demande.

---

250 rue Main est
Hamilton Ontario
L8N 1H6
416-572-2981
Télex 061-8532
Téléfax 416-572-2206

CCOHS/CCHST

Le Centre canadien d'hygiène
et de sécurité au travail

Atelier

CONNAISSANCE DE L'ECRITURE ET DROIT DE SAVOIR

Les mardi 18 et mercredi 19 avril 1989
Hamilton Convention Centre, Hamilton, Ontario

Le mardi 18 avril 1989

8 h 15 — INSCRIPTION ET CAFE - Foyer

9 h — Bienvenue et présentation de l'atelier - Webster B et C
Lillian Vine, administratrice des comités et ateliers
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

9 h 15 — **Tribune libre**

Maureen Shaw, présidente
Alberta Occupational Health and Safety Council

Regard d'une entreprise sur la connaissance de l'écriture
(Nom du conférencier à communiquer)

Regard des travailleurs sur la connaissance de l'écriture
(Nom du conférencier à communiquer)

QUESTIONS ET DISCUSSION

10 h 30 — PAUSE - Foyer

10 h 45 — **Atelier n° 1 - Difficultés**

a) Quel rôle la connaissance de l'écriture joue-t-elle en milieu de travail?
b) Eprouve-t-on des difficultés? Quelles sont-elles? Comment se manifestent-elles?
c) Quelle est l'importance des préoccupations? chez les travailleurs? chez les employeurs?
d) Quelle est la relation entre les difficultés et les accidents?
e) Quelle est la relation entre le degré de connaissance de l'écriture et le danger que présente une tâche?

11 h 30 **Atelier n° 2 - Efforts actuels**

a) Quels efforts déploie-t-on actuellement? Sur quoi met-on l'accent?
b) Quelles sont les mesures qui semblent efficaces? Quelles sont celles qui ne le semblent pas? Pourquoi?
c) Sur quoi devrait-on centrer les efforts?

12 h 30 LUNCH - Albion A et B

13 h 30 **Atelier n° 3 - Droit de savoir**

a) Quels sont les objectifs de la législation sur le droit de savoir? Dans quelle mesure envisagent-ils le droit de comprendre?
b) Peuvent-ils être réalisés? Comment?
c) Dépendent-ils des compétences linguistiques? Lesquelles?
d) Le manque de compétence linguistique annule-t-il la protection offerte par le droit de savoir?
e) Comment peut-on procurer à ceux qui manquent de compétence linguistique les avantages du droit de savoir?

14 h 30 **Atelier n° 4 - Formation et évaluation**

a) Discuter du rôle que joue la formation en matière de droit de savoir et de sécurité du travail.
b) Dans quelle mesure la formation peut-elle contribuer à la sécurité du milieu de travail?
c) Quels doivent être le sujet et la méthode de l'évaluation?
i) des gens : avant l'embauche? en milieu de travail? après la formation?
ii) du matériel?
d) L'évaluation des gens peut-elle entraîner la discrimination?
e) Comment doit-on évaluer le matériel de formation et son contenu?
f) Comment doit-on choisir un programme de formation approprié?

15 h 45 PAUSE - Foyer

16 h — **Atelier n° 5 - Solutions de rechange**

a) Discuter des rôles respectifs que jouent les différentes mesures de formation en matière de sécurité du lieu de travail et de leurs relations mutuelles.
b) Quelle est leur efficacité?
c) Discuter des différentes façons de compenser une carence de compétence linguistique :
- graphiques
- auxiliaires informatiques
- autres auxiliaires
- surveillance mutuelle
- collaboration avec d'autres : ressources communautaires, maisons d'enseignement

d) Autres solutions

17 h 30 — BAR PAYANT - Albion A et B

18 h — DINER - Albion A et B

Le mercredi 19 avril 1989

8 h 30 — CAFE - Foyer

9 h — **Atelier n° 6 - Groupes homogènes**

A qui les problèmes? les solutions? les responsabilités?
Quelles sont les solutions?
Préparation du rapport

10 h 30 — PAUSE - Foyer

10 h 45 — **Séance plénière - Webster B et C**

Rapports des travailleurs, des employeurs, des professionnels et des gouvernements
Recommandations de l'atelier

12 h — **Clôture de l'atelier**

POINTS DE MERITE

Le CCHST a demandé à l'American Board of Industrial Hygiene d'accorder des points de mérite aux titulaires d'un diplôme CIH pour avoir assisté à cet atelier.

PRÉFACE

Les stratégies actuelles en matière d'hygiène et de sécurité au travail se fondent de plus en plus sur le droit de savoir. Mais qu'arrive-t-il si l'analphabétisme ou d'autres difficultés linguistiques empêchent un travailleur d'assimiler l'information sur les dangers reliés au travail?

C'est sur cette question et sur d'autres sujets connexes qu'on s'est penché au cours de cet atelier tenu par le CCHST à Hamilton, Ontario, les 18 et 19 avril 1989.

Les participants ont examiné le sujet sous plusieurs aspects : étendue du problème en milieu de travail; influence de la législation sur le droit de savoir; rôle de la formation et de l'évaluation concernant le droit de savoir; diverses façons de compenser un manque de connaissances linguistiques.

L'atelier comprenait une tribune libre au cours de laquelle des présentations ont été faites par Gord Nore, gestionnaire de la formation pour le projet d'apprentissage au lieu de travail du collège Frontier; John Woodcroft, superviseur des services d'exploitation du Lake Erie Works pour Stelco Steel; Peter Doering, représentant en affaires de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique; et Doug Felice, représentant régional, Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses.

Les participants se sont entendus sur plusieurs questions et ont découvert qu'ils avaient beaucoup de points de vue communs. Tous ont reconnu que les difficultés linguistiques et la méconnaissance de l'écrit qui se manifestent en milieu de travail canadien peuvent aussi bien être attribuées au rythme d'évolution du monde qu'à toute autre cause.

Quelqu'un a suggéré une définition selon laquelle l'analphabétisme serait «l'incapacité de recevoir et de transmettre l'information dans un monde en évolution». Plusieurs participants ont fait remarquer qu'il fallait attacher beaucoup plus d'importance à l'alphabétisation en milieu de travail étant donné que l'économie canadienne est davantage fondée sur l'information plutôt que sur l'industrie comme c'était le cas dans le passé.

L'accord existait aussi sur le fait qu'une grande partie du potentiel des travailleurs se perdait à cause du manque de connaissance de l'écrit et des difficultés linguistiques. «Ces handicaps empêchent plusieurs personnes de faire valoir les dons qu'ils possèdent, a dit l'un des participants. Nous devons trouver des façons de leur communiquer l'information.»

2/Connaissance de l'écriture et droit de savoir

Les participants ont aussi reconnu qu'il existait des besoins particuliers dans certains secteurs de la population, notamment chez les autochtones et les nouveaux Canadiens. L'un des participants a fait remarquer que certains tests de connaissance linguistique étaient injustes à cause de leur contenu largement culturel.

Une grande partie de la discussion avait trait au Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT). «Toute la question de la connaissance de l'écrit est liée de très près à la formation prévue par le SIMDUT», a dit l'un des participants. Il a ajouté que le SIMDUT représente pour des milliers de travailleurs une première exposition à la formation en milieu de travail et que plusieurs d'entre eux trouvent cette expérience déconcertante.

On a signalé d'autre part que les travailleurs hésitent par gêne à admettre leur incapacité de recevoir et de transmettre l'information et qu'il est donc difficile de leur venir en aide.

La question des tests et évaluations de la connaissance linguistique au moment du recrutement a suscité de vifs débats. Certains étaient d'avis que ces tests étaient nécessaires, surtout à un moment où le droit de savoir revêt une telle importance. On a aussi abordé la question de la responsabilité dans les cas où un travailleur se blesse ou cause des blessures à autrui par suite d'une incapacité de comprendre les mentions de sécurité.

Tous ont reconnu que lorsque les tests s'imposent, ils doivent être appropriés et pertinents par rapport à la tâche visée. Ils doivent de plus être exempts de contenu culturel ou ethnique, ce qui s'applique également dans le cas du matériel de formation en matière d'HST.

INTRODUCTION

Lillian Vine

Bienvenue à l'atelier du CCHST intitulé «Connaissance de l'écriture et droit de savoir». Je suis heureuse de constater que parmi ce groupe, restreint mais intéressé, je suis en territoire connu. À l'école, on ne voit pas d'un bon oeil les redoublants. Cependant, aux ateliers du CCHST, ils sont accueillis à bras ouverts. Nous sommes ravis de constater que les gens reviennent assister à nos ateliers.

C'est le Conseil des gouverneurs, soit le corps administratif représentant les gouvernements, les travailleurs et les employeurs de tout le Canada, qui a décidé de commencer à organiser des ateliers au CCHST. Les gouverneurs pensaient que la Loi sur le CCHST permettrait de faciliter des discussions générales sur des problèmes importants, et ce, afin de rendre les lieux de travail sains et sûrs. La collecte et la diffusion de renseignements est la tâche principale du CCHST. Ces renseignements permettent d'améliorer les conditions qui prévalent au lieu de travail. Le fait que la demande de renseignements ait doublé chaque année nous montre que les gens veulent être informés. Le Conseil voyait que les renseignements seraient mis en valeur par les discussions et que tout consensus obtenu pourrait faire progresser la cause de l'hygiène et de la sécurité au travail. Les résultats de plus d'une douzaine d'ateliers ont prouvé que les gouverneurs avaient raison. Les participants sont convaincus que les points sur lesquels ils sont tombés d'accord et les conclusions qu'ils ont communiquées ont eu une influence. Ils sont fiers de leurs réalisations. Nous, le personnel, nous assurons que les ateliers ont lieu en offrant une tribune et un cadre de travail. Au nom du Conseil et de notre président et administrateur en chef, Gordon Atherley, permettez-moi de vous souhaiter la bienvenue. Je m'appelle Lillian Vine et je suis administratrice des comités et des ateliers au Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

Nous avons organisé cet atelier à la suite des préoccupations exprimées par deux personnes qui pensaient qu'un droit vital était menacé : le droit de savoir. Il s'agit d'un droit que les travailleurs revendiquent, afin que leur protection au lieu de travail soit assurée. Cependant, le droit de savoir a occasionné de graves problèmes. Ces deux personnes voulaient que nous discutions de ces problèmes et que nous trouvions, sinon des solutions, au moins de points d'entente. La première personne est Peter Doering et je suis ravie qu'il puisse être des nôtres aujourd'hui.

L'autre est Maureen Shaw qui a discuté avec nous en décembre dernier de la possibilité d'organiser un pareil atelier. En tant que présidente du Conseil sur l'hygiène et la sécurité au travail de l'Alberta, un conseil consultatif relevant du ministre, elle s'intéresse à cette question, car elle a constaté de nombreux problèmes qui sévissent au lieu de travail. Cependant, outre ces considérations, elle s'intéresse personnellement depuis longtemps au sujet de l'alphabétisation. Elle a un enfant qui a des difficultés d'apprentissage et elle a beaucoup oeuvré au sein d'organismes qui se penchent sur la question. Elle avait prévu d'être parmi nous aujourd'hui et s'en réjouissait. Cependant, comme les élections en Alberta ont provoqué de nombreux bouleversements, elle n'a pas pu faire approuver son voyage. Elle a tout essayé, sans succès. Elle aurait aimé être des nôtres. Ses préoccupations sont nôtres et elle nous envoie tous ses meilleurs voeux de succès.

CCOHS/CCHST

TRIBUNE LIBRE

* Gord Nore, Collège Frontier
* John Woodcroft, Stelco Steel
* Peter Doering, Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique
* Doug Felice, Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses

CCOHS CCHST

PRÉSENTATIONS DE LA TRIBUNE

Lillian Vine

Notre premier conférencier est Gord Nore. Il est gestionnaire de la formation pour le Projet d'apprentissage au lieu de travail du collège Frontier, à Toronto. Ce collège a instauré un grand nombre de programmes innovateurs pour aider les gens à apprendre à lire. Gord est responsable de la formation et de la conception du matériel relatif au projet. Il lui incombe aussi d'élaborer des stratégies et du matériel pour former les particuliers au sein de compagnies et leur apprendre à créer leur propre projet d'apprentissage interne.

Il a enseigné l'anglais, langue seconde, des cours de recyclage scolaire et des cours de rédaction commerciale aux collèges George Brown, Seneca et Humber. Il a enseigné à l'Institut de langue anglaise de l'université York et à l'École des études continues de l'université de Toronto. Il siège au comité de rédaction de *Starting Out*, soit un journal pour les adultes qui viennent d'apprendre à lire en Ontario. Il a été consultant auprès d'organismes qui désiraient créer des projets d'alphabétisation.

Gord Nore
Collège Frontier

J'aimerais vous parler des programmes du collège Frontier et de ce que nous avons fait pour répondre aux besoins d'alphabétisation au cours des 90 dernières années. Nous sommes le centre d'apprentissage pour adultes le plus vieux du Canada. Le collège a été fondé en 1899 en tant qu'association canadienne de camps de lecture (Canadian Reading Camp Association). Nous avons offert une éducation dans le domaine de l'alphabétisation chaque fois que nous avons pu le faire et partout où nous avons pu le faire, quelles que soient les circonstances des «élèves». Nous disons souvent en plaisantant que notre campus est le Canada. Nous avons des programmes à l'intention des sans-abris, soit le programme *Beat the Street*, des programmes pour les prisonniers, des programmes pour les prisonniers qui sortent de prison, des programmes pour les gens souffrant de handicaps physiques et mentaux et le programme *Learning in the Workplace*, notre programme le plus récent.

Le collège Frontier a été fondé en 1899 par Alfred Fitzpatrick, un missionnaire presbytérien du comté Pictou, en Nouvelle-Écosse. Il travaillait dans des camps isolés d'exploitation minière, de chemin de fer et d'exploitation forestière, dans ce qui était l'ancienne frontière canadienne. Il voulait remédier à la pauvreté incroyable dans laquelle les gens vivaient. À son avis, l'éducation permettrait de briser le cercle vicieux de la pauvreté caractérisant la population active canadienne des collectivités isolées. Par conséquent, il recruta des étudiants universitaires. Pendant plusieurs années, il envoya environ 200 étudiants universitaires dans des camps d'exploitation minière, de chemin de fer, d'exploitation forestière ou d'établissement, où ils exerçaient des métiers normaux durant la journée. Le soir et durant les fins de semaine,

ils enseignaient à leurs collègues la lecture et l'écriture. Ceci donna naissance à ce qui est probablement le premier programme de citoyenneté au Canada. En 1919, Fitzpatrick rédigea le *Handbook for New Canadians*, sans aucun doute le premier livre sur l'anglais, langue seconde, et la citoyenneté au pays.

Fitzpatrick avait une autre idée. Selon lui, s'il avait moyen d'offrir une éducation secondaire aux travailleurs, pourquoi n'y aurait-il pas moyen de leur faire bénéficier d'une éducation postsecondaire? Dans son livre intitulé *The University in Overalls*, il proposait un tel plan. Grâce à un vaste réseau de travaux par correspondance, les personnes travaillant dans des régions isolées pouvaient obtenir un diplôme universitaire par l'intermédiaire du collège Frontier.

Ce collège a aussi introduit la technologie et les méthodes d'apprentissage dans les camps isolés, bien avant que quiconque n'y ait pensé. Fitzpatrick était prêt à utiliser n'importe quel moyen d'apprentissage, et non pas seulement les livres. Il faisait appel aux films en celluloïd et à la radio.

Au collège Frontier, tout le monde est le bienvenu et tout le monde peut apprendre. Les classes ont souvent été organisées dans des wagons couverts, des tentes ou des cabanes en rondins. Le D[r] Norman Bethune a travaillé comme manoeuvre/enseignant pour le collège Frontier, en 1913, en Alberta.

Edmund Bradwin a succédé à Fitzpatrick à la fin des années 1930. Il était manoeuvre/professeur au collège depuis 1904 et c'est lui qui a créé bon nombre des écoles initialement installées dans les camps. En fait, pendant 10 ans, il n'a pratiquement fait que construire des cabanes en rondins qui serviraient de salles de lecture. Nous envoyons toujours des manoeuvres/professeurs dans des zones isolées. Cependant, la demande n'est plus aussi importante. Nous avons constaté que les gens habitent maintenant dans les villes. En fait, 70 pour cent des analphabètes vivent en ville et sont nés au Canada.

Depuis quelques années, nous essayons de faire démarrer un projet au lieu de travail, dans les villes. Ce projet n'a pas suscité beaucoup d'enthousiasme, car de nombreux employeurs ne pouvaient pas se résoudre à accepter que certains de leurs travailleurs aient du mal à lire et à écrire. De nombreux syndicats, conscients du problème, ne voulaient pas mettre en danger l'emploi de leurs membres. Par conséquent, rien n'incitait les travailleurs à venir d'eux-mêmes pour expliquer qu'ils avaient du mal à lire et à écrire. Cependant, étant donné les changements que nous avons observés récemment, nous savons que tel n'est plus le cas. L'application du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) a souligné le besoin actuel d'élaboration de programmes d'alphabétisation au lieu de travail. À l'heure actuelle, le matériel de formation du SIMDUT est rédigé dans une langue correspondant à un niveau minimum de lecture de douzième année. Nous nous sommes déplacés dans des sociétés pour les aider à organiser des programmes d'éducation par les collègues. Nous avons récemment reçu un financement d'Emploi et Immigration Canada pour aider cinq sociétés dans deux provinces canadiennes au cours des trois prochaines années. Nous interviewons les employés, nous interviewons les représentants syndicaux, nous parlons aux comités d'hygiène et de sécurité, nous parlons à la haute direction, nous

CCOHS/CCHST

parlons aux syndicats et nous nous promenons dans la société et demandons aux gens ce qu'ils aimeraient apprendre. Nous recrutons par la suite des professeurs dans la société qui aident leurs collègues à apprendre à lire, à écrire et à faire des mathématiques en se servant du matériel dont dispose la compagnie. Par exemple, nous sommes en train de concevoir certaines activités centrées sur le SIMDUT pour aider les gens à perfectionner leurs compétences en lecture et en écriture.

L'aide offerte par les collègues est un des moyens de résoudre le problème. Cependant, tout le monde ne veut pas un professeur particulier; tout le monde ne se sent pas à l'aise dans ce milieu. Par conséquent, nous cherchons d'autres moyens pour aider les gens au travail. Un d'entre eux consiste à donner des conseils aux formateurs. Si, par exemple, un moniteur s'occupe d'hygiène et de sécurité ou apprend à des gens comment lire un plan, nous l'aiderons à rendre son exposé plus efficace et à faire passer le message aux personnes qui ont du mal à lire et à écrire.

Nous nous occupons aussi du niveau de langue. C'est bien de vouloir apprendre aux gens à lire. Cependant, si le matériel est trop difficile, nous devons aborder le problème différemment. Nous nous préparons actuellement à aider les compagnies à rendre leurs documents plus efficaces et plus faciles d'utilisation de façon que les personnes qui travaillent à l'atelier puissent les comprendre.

J'aimerais dire quelques mots en guise de conclusion sur la notion d'alphabétisation. Lorsque nous parlons de millions de Canadiens qui sont analphabètes, nous ne parlons pas de gens qui ne peuvent pas écrire leur nom ou qui ne peuvent pas lire ou écrire quoi que ce soit. Nous parlons de la capacité de recevoir, de transmettre et de manipuler des renseignements dans un monde en évolution. Une des solutions manifestes consiste à apprendre aux gens à lire. Cependant, il faut se souvenir que le problème est l'information. Récemment, le collège Frontier a collaboré à un projet conjoint avec l'Ontario Public Health Association intitulé «L'alphabétisation et la santé» (*Literacy and Health*). Nous avons étudié ce qui se produisait lorsque les gens n'utilisaient pas au mieux les services d'hygiène et les renseignements sur la santé. À notre avis, nous ne pouvons pas dire que c'est simplement parce qu'ils ne peuvent pas lire et écrire. Il y a d'autres facteurs qui entrent en considération. La vie des gens n'est pas mise en danger parce qu'ils ne peuvent pas lire et écrire; elle est mise en danger parce qu'ils n'ont pas accès aux renseignements. Nous avons besoin de faire plusieurs choses. À l'extrême, nous devons aider les gens à apprendre à lire et à écrire et nous devons aussi rendre les renseignements plus utiles et plus faciles d'abord. Mais, sans aller si loin, il y a aussi la question d'accès. Pour qu'il y ait accès aux renseignements, nous avons besoin de créer une communauté plus ouverte où l'apprentissage est une chose recherchée. À mon avis, à l'heure actuelle, l'apprentissage est un concept dévalué. Les gens considèrent la formation comme une menace, comme quelque chose qui pourra éventuellement leur coûter leur emploi. Nous devons passer d'une société formatrice ou éducatrice à une société d'apprentissage où tout le monde reconnaît le bien-fondé de l'enseignement et de l'apprentissage.

CCOHS/CCHST

Lillian Vine

John Woodcroft est né à Hamilton et habite à Simcoe. Il a fait ses études à l'Institut de technologie Ryerson et travaille chez Stelco Steel depuis 31 ans. Il est surintendant des services d'exploitation du Lake Erie Works. Il est président sortant de l'Ontario Lung Association.

Nous avons trouvé particulièrement intéressant et encourageant que le nom de John nous ait été transmis par les syndicats. La personne qui nous a parlé de lui nous a dit que si nous voulions trouver un excellent représentant de la gestion, quelqu'un qui ait non seulement constaté les problèmes mais qui les ait aussi compris et qui veuille les résoudre, nous devrions inviter John Woodcroft. C'est ce que nous avons fait.

John Woodcroft
Stelco Steel

Cet atelier sur la connaissance de l'écriture et le droit de savoir est un atelier qui me tient tout particulièrement à coeur. Je représente Stelco Steel à Hamilton, mais surtout le Lake Erie Works. Ce matin, mes observations porteront surtout sur le Lake Erie Works.

Nous avons besoin d'offrir une formation continue dans l'industrie de l'acier, car nous perfectionnons constamment les compétences de nos employés. Nous nous occupons surtout des métiers manuels, des différents processus et du SIMDUT. Mes remarques concerneront ce matin le SIMDUT. C'est surtout de ce dernier point que je traiterai ce matin.

Il y a 12 mois, nous avons constaté qu'à la suite de la mise en oeuvre du SIMDUT, non seulement le Lake Erie Works devait aborder ce sujet en tant qu'entité distincte, mais il fallait aussi que les employés de cette compagnie soient en mesure d'apprendre. L'apprentissage est un défi réel. Premièrement, nous devons décider ce que nous allons enseigner aux travailleurs. Par la suite, nous devons décider dans quelle mesure nous avons réussi dans notre entreprise.

En tant que gestionnaire, je me suis toujours posé des questions lorsqu'il a fallu que je donne des renseignements aux gens. Est-ce qu'ils comprenaient vraiment ce qu'on leur transmettait? Est-ce qu'ils les lisaient, même? Si je ne peux pas communiquer quelque chose à un travailleur et si ce travailleur ne peut pas apprendre, à mon avis, ma capacité de gérer est mise en doute.

Lorsque nous avons conçu le projet du SIMDUT, nous avons décidé que la méthode la plus logique consisterait à établir des liens de responsabilité commune entre les travailleurs et la direction. Comme nous employons environ 1 400 personnes, nous savions qu'une série de moniteurs serait insuffisante. Nous avons choisi 12 personnes, six employés syndiqués et six employés salariés, et nous avons conçu notre propre programme de formation à l'intention des moniteurs. Nous nous sommes servis d'autres ressources à notre disposition et nous avons élaboré le programme initial de formation générale relative au SIMDUT. Nous devons maintenant concevoir le deuxième programme qui traitera de la formation professionnelle en soi.

Au cours du stade initial du projet de formation, les moniteurs ont commencé à se rendre compte que certaines personnes à qui ils enseignaient étaient incapables de comprendre ce qui leur était enseigné. Malheureusement, les moniteurs n'étaient pas en mesure de reconnaître les problèmes d'apprentissage. Par conséquent, nous avons dû faire appel à des personnes de l'extérieur. Avant de prendre de pareilles mesures, j'ai rencontré Peter Leibovitch, président de la section locale 8782 des Métallurgistes unis d'Amérique, pour essayer de régler ce problème ensemble. Sans la collaboration de toute la population active, vous aurez beaucoup de mal à résoudre ce problème.

Dans un premier temps, nous avons cherché de l'aide à l'extérieur de la compagnie. Nous nous sommes rendus au Centre d'éducation des travailleurs et travailleuses (Workers' Education Centre) et avons demandé qu'ils nous expliquent leurs programmes d'alphabétisation. On nous a fait deux exposés. Je n'ai pas été entièrement convaincu par ce qu'ils nous ont dit, et en particulier sur la façon de déterminer qui a un problème. Cependant, les membres de notre comité mixte sont allés de l'avant et ont essayé de trouver les personnes qui, à leur avis, avaient peut-être des difficultés d'apprentissage. Sur les 1 400 employés, nous avons communiqué avec 12 qui, nous en étions convaincus, avaient un problème. Ces 12 personnes ont été divisées en deux catégories : un groupe parlant anglais qui éprouvait des difficultés avec la langue anglaise et l'autre dont l'anglais était la langue seconde.

Maintenant que nous avions des candidats, nous avons de nouveau demandé l'aide du Centre d'éducation des travailleurs et travailleuses. J'ai décidé d'adopter un programme expérimental qui serait divisé en deux parties, une partie s'adressant aux personnes dont l'anglais était la langue seconde et l'autre partie s'adressant aux personnes ayant des difficultés d'apprentissage. Nous n'avons pas défini les problèmes d'apprentissage comme étant dus à des études insuffisantes ou à un handicap physique.

Nous avons maintenant un programme qui offre 15 séances de trois heures et qui est administré par le Centre d'éducation des travailleurs et travailleuses. Je suis très fier de nos réalisations. Cependant, nous avons aussi essuyé certains échecs. Les gens qui avaient un problème linguistique ne sont pas venus suivre le cours. Les raisons en sont peut-être nombreuses. Cependant, le motif principal est probablement l'embarras qu'ils ont ressenti. Si j'avais un problème, je n'aimerais probablement pas l'avouer à mon patron. Il est possible que ceci limite mes chances d'avancement ou ma capacité de fonctionner dans mon poste actuel.

Au Lake Erie Works, nous pensons que si un travailleur a un problème, nous essayerons de le résoudre. Si nous ne pouvons pas le régler en utilisant les programmes dont nous nous servons à l'heure actuelle, nous aurons recours à des ressources externes, qu'il s'agisse de services communautaires individuels ou de l'aide offerte, par exemple, par le collège Frontier. Il faut que nous résolvions les problèmes. Lorsqu'on parle d'alphabétisation, il est primordial d'obtenir la productivité maximale des travailleurs. Vu les problèmes causés par l'alphabétisation, je ne suis pas en mesure de découvrir les talents de mes employés et, par conséquent, je ne peux pas les utiliser. De nombreux employés ont beaucoup à offrir. Nous avons besoin de les éduquer pour qu'ils puissent laisser libre cours à leurs talents et que nous puissions les utiliser de façon productive.

Au cours de l'atelier, nous discuterons tous de nos propres problèmes. J'aimerais simplement dire qu'il faut obtenir la collaboration de tous les employés de l'organisme. Vous aurez aussi besoin d'aide de professionnels. Il existe des groupes offrant des ressources. Pour notre travail en groupes, à mon avis, la chose la plus importante est d'admettre le problème, de choisir une méthode pour le résoudre et de nous rendre compte que ce besoin existe toujours lorsque nous recrutons. Au fil des années, nous nous rendrons compte que pour perfectionner leurs compétences, les employés doivent absolument être capables de lire, d'écrire et de comprendre les renseignements qui leur sont transmis.

Lillian Vine

Notre prochain conférencier est M. Peter Doering de la section locale 1325 de la Fraternité unie des charpentiers d'Edmonton. Peter est l'une des personnes qui ont demandé que nous organisions l'atelier.

Il est arrivé au Canada en 1951 se cherchant un avenir dans le domaine de l'agriculture. Très rapidement, il a dû trouver un emploi à l'extérieur pour assurer la survie de la ferme familiale. Par la suite, son emploi à temps partiel dans le domaine de la construction s'est transformé en profession à plein temps.

En tant que superviseur de menuisiers, il a participé à la construction de nombreux projets énergétiques de grande envergure et de grande complexité situés dans des zones isolées de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Après de longues périodes de chômage dues à l'effondrement de l'économie de l'Alberta en 1983, il eut l'idée d'avoir recours à des programmes d'auto-assistance. Peter collabora à la création de Tarfield Resources Inc., une compagnie d'énergie dont les travailleurs sont propriétaires et qui est exploitée par eux. Cette compagnie est fondée sur le principe de la participation financière des travailleurs.

Depuis l'élection de Peter, en juillet 1988, comme représentant de la section locale 1325 de la Fraternité, il s'occupe des chantiers du nord. Il y retrouve les cas habituels d'isolement, d'absence de débouchés locaux et de débouchés pour les autochtones de même que de graves problèmes parmi les populations autochtones et ethniques.

Peter Doering
Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique

J'aimerais remercier, en mon nom et en celui de la section locale 1325, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail de m'avoir invité. Je suis heureux d'avoir l'occasion de vous faire part de nos problèmes très terre à terre.

L'alphabétisation et l'absence de compréhension linguistique au lieu de travail (et d'ailleurs partout) sont des sujets qui me tiennent à coeur. Mon expérience personnelle en tant que nouveau Canadien me pousse encore davantage à mettre mes capacités et mes ressources restreintes à la disposition de ceux qui ont moins de chance, des défavorisés et des personnes vivant dans des régions isolées et qui n'ont pas les mêmes opportunités que les habitants des villes.

La récente loi sur le SIMDUT a soudain révélé la gravité du problème de l'analphabétisme sans offrir de solutions pratiques. Il ne fait aucun doute que les travailleurs sont contents qu'on leur garantisse un lieu de travail plus sûr et sont contents qu'on leur divulgue des renseignements sur les substances dangereuses auxquelles ils sont confrontés dans leur vie quotidienne et au travail. Cependant, ce droit de savoir ne doit pas être interprété par les employeurs comme étant un droit de choisir parmi leurs employés, pas plus que le droit d'exercer une discrimination cachée et de faire subir des difficultés injustes. À notre avis, le SIMDUT évite ce problème et il faudrait donc publier des lignes directrices extrêmement strictes.

J'aimerais illustrer ce point en vous expliquant certains des problèmes que nous rencontrons dans la partie assez isolée du pays que nous représentons. Le territoire sur lequel la section locale 1325 exerce sa juridiction va de 70 kilomètres au sud d'Edmonton jusqu'à la frontière de la Saskatchewan et de la Colombie-Britannique à l'est et à l'ouest et englobe au nord toute la partie nord de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest, y compris le district de Mackenzie. Ma zone d'activité est centrée autour des villes industrielles de Fort McMurray, de Fort Saskatchewan et des raffineries d'Edmonton. De plus, plusieurs gros projets d'usines de pâtes et papier et projets de foresterie en sont au stade de la planification ou au début de la construction. Au cours de la période de construction, les problèmes d'apprentissage ou de langue ne nous causaient que très peu de difficultés, bien qu'un grand nombre de nos membres soient d'origine ethnique. Sur un chantier de construction, il y a toujours quelqu'un qui peut interpréter ou aider. Nous utilisons le système de compagnonnage. Nous avons aussi constaté que, dans l'industrie de la construction, il existe une langue universelle. Par conséquent, bien que les mots ne soient peut-être pas les mêmes, les principes le sont. Cependant, comme le rythme de construction a diminué en Alberta, la Fraternité a dû centrer ses activités davantage sur l'entretien des usines pétrochimiques actuelles. Tout à coup, nos travailleurs de la construction sont assujettis à des programmes du SIMDUT et nous nous rendons compte que certains membres de groupes ethniques n'ont pas les compétences linguistiques nécessaires pour réussir les tests. Par conséquent, dans certaines usines, on leur refuse un emploi. Il s'agit là d'un problème humain extrêmement grave que les employeurs, les syndicats et les gouvernements doivent essayer de résoudre.

Au fur et à mesure que le SIMDUT prend de l'ampleur, nous devons faire face à une prolifération de renseignements. Il va sans dire que nous avons besoin qu'on nous transmette ces renseignements pour notre bien-être personnel. Cependant, je pense que nous avons besoin, dans le cadre du SIMDUT, d'avoir un programme unifié de formation des moniteurs chargés de l'hygiène et de la sécurité au travail.

J'aimerais vous parler de notre expérience relative à l'emploi des autochtones. La section locale 1325 désire sincèrement intégrer les autochtones des zones éloignées à la population active. Jusqu'à présent, les autochtones étaient exclus. Je suis décidé à changer cet état de chose et j'entretiens des liens très étroits avec les organismes autochtones. Ces gens veulent travailler, mais ne croient pas entièrement à nos promesses. Par exemple, dans une des usines, à Fort McMurray, le programme d'orientation à la sécurité dure deux heures et

CCOHS/CCHST

demie. Il est suivi d'un test écrit. Dans une autre grosse usine, le programme d'orientation dure une journée et demie. Malheureusement, le matériel et l'enseignement sont de nature extrêmement technique et bien au-dessus du niveau de connaissances de certains autochtones. Lorsqu'ils ont dû écrire l'examen, ils étaient tellement frustrés qu'ils ont été incapables de le réussir et on leur a donc refusé un emploi. Je pense qu'avec l'aide du gouvernement local, les compagnies devraient identifier les besoins de ces gens et y répondre de façon à leur permettre de perfectionner leurs compétences pour qu'elles se situent à un niveau acceptable. Une compagnie, pour pouvoir recruter des candidats, a offert une formation intensive durant la fin de semaine, ce qui a permis à certains autochtones de réussir l'examen. Cependant, il ne s'agit que d'une solution temporaire et non pas permanente au problème posé par l'alphabétisation au lieu de travail.

Il y a un an, le premier ministre a déclaré la guerre à l'analphabétisme et a promis 110 millions de dollars pour cette cause. Nous n'avons pas pu trouver trace de ce financement. Certains d'entre vous y sont peut-être arrivés. Les services d'hygiène et de sécurité au travail de tout le pays devraient peut-être songer à concevoir un programme unifié pour offrir une formation relative à la loi sur le SIMDUT. Nous avons besoin que les moniteurs aient une expérience concrète.

L'année 1990 a été déclarée année nationale de l'alphabétisation. Je pense que si nous avons sincèrement à coeur ce problème, nous devons nous engager à aider nos concitoyens moins privilégiés. C'est au nom de mes camarades travailleurs plus défavorisés que je vous demande aujourd'hui de collaborer pour vaincre ce fléau qu'est l'analphabétisme.

Lillian Vine

Notre prochain conférencier représente le Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses (Workers' Health and Safety Centre). Doug Felice est le représentant provincial auprès de ce Centre à Toronto. Il est responsable de la collaboration avec les organismes syndicaux provinciaux. Il les aide à planifier des cours, des conférences, des ateliers et des programmes de formation permettant de répondre aux besoins de formation en matière d'hygiène et de sécurité. Doug a aidé plusieurs syndicats à répondre à leurs besoins en matière de formation. Les voici : Ontario Nurses Association (ONA), Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP), Syndicat canadien des travailleurs du papier (SCTP), Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, Ontario Secondary School Teachers Federation (OSSTF), Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, Métallurgistes unis d'Amérique et d'autres syndicats des métiers de la construction, pour n'en nommer que quelques-uns. Il a aussi collaboré avec plusieurs syndicats et employeurs pour créer des programmes conjoints de formation pour les comités mixtes d'hygiène et de sécurité et les employés.

Avant de faire partie en 1986 du Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses, Doug était coordonnateur du groupe de travail du NPD et s'occupait des problèmes touchant l'hygiène et la sécurité dans la province de l'Ontario. Il était président de la section locale 84 du Syndicat canadien

des travailleurs du papier, à Thorold (Ontario), où il a travaillé pour la compagnie Ontario Paper pendant 25 ans. Pendant plus de 20 de ces années, Doug a été actif dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité et était coprésident du comité mixte d'hygiène et de sécurité d'Ontario Paper.

Depuis août 1986, Doug est aussi suppléant pour les syndicats au Tribunal d'appel des accidents du travail qui est responsable du dernier appel interjeté au sein du système de la Commission des accidents du travail.

Doug Felice
Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses

Je remercie le CCHST de me donner l'occasion de prendre la parole aujourd'hui. J'aimerais commencer par expliquer brièvement ce qu'est le Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses.

Ce Centre a été créé, comme projet pilote, par la Fédération du travail de l'Ontario, en 1978, grâce à une subvention initiale accordée par le gouvernement de l'Ontario. Nous avions alors conçu un programme de base de formation en hygiène et sécurité au travail. Depuis lors, nous avons formé plus de 50 000 travailleurs en Ontario grâce à ce programme de 30 heures. Le programme, à l'exception des aspects législatifs, est utilisé dans la majorité des provinces du pays. La plupart des syndicats internationaux y ont recours dans le cadre de la formation qu'ils dispensent. Il a aussi été traduit en quatre ou cinq langues différentes et on s'en sert dans certains autres pays du monde. Le gouvernement de l'Ontario a certainement fait là un investissement sage.

Le centre de formation a toujours été financé par le gouvernement, soit complètement, soit en partie. Une fois la subvention initiale dépensée, il a été financé par des subventions de la loterie. En 1985, le gouvernement de l'Ontario a remanié la *Loi sur les accidents du travail* et a créé le tribunal d'appel de même qu'un système tripartite appelé Office d'information sur la santé et la sécurité au travail, relevant de la Commission des accidents du travail. Cet Office administre ou contrôle un budget de plus de 46 millions de dollars, soit le budget d'où provient notre financement direct. En fait, nous faisons partie du système de la CAT. Il s'agit d'un système tripartite. Les représentants viennent des travailleurs (Stu Cooke, ancien directeur de district des Métallurgistes unis d'Amérique), des employeurs (John Rideout) et des gouvernements (ce siège est vacant). Nous avons un conseil d'administration représentant six des plus grosses filiales de la Fédération du travail de l'Ontario de même que d'autres organismes comme la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, l'Ontario Nurses Association, les syndicats des métiers de la construction provinciaux et la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs. Ce groupe de responsables syndicaux représente plus de 1 100 000 travailleurs en Ontario. Il s'agit donc en fait d'un groupe extrêmement représentatif.

La promulgation du droit de savoir en tant que loi dans la province a fait que l'on demande de tous côtés à notre Centre d'aider les syndicats et les employeurs à élaborer des programmes de formation. La philosophie du Centre

est la suivante : les gens les mieux placés pour dispenser une formation adéquate au lieu de travail sont les travailleurs. Par conséquent, dans le cas des petits employeurs, nous les avons aidés en mettant à leur disposition des moniteurs qui étaient déjà formés et qui étaient chargés de la prestation interne de la formation sur le SIMDUT. L'employeur et le syndicat de même que le comité d'hygiène et de sécurité rencontrent le moniteur à qui l'on fait visiter les installations de façon à lui donner une bonne idée de la situation. Ils s'asseoient ensuite avec le moniteur et discutent des besoins de formation de la compagnie et du syndicat en matière de SIMDUT.

Nous avons aussi formé des centaines de moniteurs internes à qui l'on a confié la formation relative au SIMDUT au sein de leur propre société. Par conséquent, le problème de l'alphabétisation s'est posé. Les syndicats ont admis il y a déjà un certain temps qu'il s'agissait là d'un problème éventuel, car, pour la première fois dans l'existence de nombreuses personnes, elles participaient à un programme de formation directe. Dans de nombreux cas, c'était la première fois que l'employeur collaborait à un programme éducatif avec la population active.

Trois types de problèmes ont surgi à Toronto. De nombreux analphabètes n'étaient pas découverts, parce qu'on n'avait pas besoin de ce type de communication. Nous avons le groupe de travailleurs nés au Canada qui sont analphabètes, nous avons des gens qui ne sont pas nés au Canada et qui ont des problèmes linguistiques et enfin le troisième groupe est un groupe qui a des problèmes d'alphabétisation relatifs à sa propre langue (ni le français, ni l'anglais). Par conséquent, de nombreux employeurs sont en train de changer leur attitude face aux travailleurs ayant des problèmes linguistiques. Nombreux d'entre eux commencent à tester les employés, ce qui est une méthode à laquelle les syndicats sont opposés, car les gens ont en général peur des tests. En tant que mouvement syndical, nous sommes quelque peu inquiets de l'utilisation que l'employeur va faire des résultats des tests. Nous avons peur qu'on mette fin à l'emploi des travailleurs qui ne sont pas capables de comprendre la formation relative au SIMDUT. Un grand nombre de travailleurs ont peur de se prévaloir de ce système d'éducation, car ils craignent de ne pas pouvoir absorber les renseignements et de perdre ainsi leur emploi.

Les syndicats et le patronat doivent collaborer pour trouver des solutions à ce problème. Différents syndicats et employeurs essaient de le résoudre de façon différente. Certains examinent le programme de formation et adoptent des programmes divers pour différents segments de la population active.

Une autre difficulté qui a surgi est le fait que bon nombre de renseignements sur le SIMDUT ne seront pas disponibles dans d'autres langues. Le Centre des travailleurs et travailleuses essaie de résoudre le problème en concevant des documents de formation dans cinq langues et en essayant de trouver les fonds nécessaires pour faire traduire les documents dans d'autres langues. Certains employeurs songent à établir des structures internes permettant de résoudre ce problème en communiquant avec chaque travailleur individuellement à l'atelier. Au lieu de mettre la pression sur un travailleur en particulier, ils établissent un système de communication entre le comité d'hygiène et de sécurité, les superviseurs et les représentants syndicaux de façon que le travailleur puisse s'adresser à quelqu'un pour obtenir les renseignements voulus en cas de problème.

CCOHS/CCHST

Comme les lieux de travail varient considérablement, on ne peut trouver une solution aisée ou universelle au problème : c'est l'élément le plus épineux de toute la question. Les groupes auxquels j'ai eu affaire se sont assis avec les syndicats, ont admis le problème et ont eu des discussions extrêmement ouvertes et intéressantes pour trouver comment résoudre le problème à l'échelle interne. S'il est impossible de le résoudre de façon interne, ils peuvent s'adresser à des organismes comme le Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses pour obtenir de l'aide. La Fédération du travail de l'Ontario offre un système d'éducation de base en anglais pour la formation professionnelle dans la province et le Labour Council of Metropolitan Toronto a adopté depuis un certain temps un programme d'anglais langue seconde.

Malheureusement, certains des employeurs qui avaient établi leur propre programme d'anglais langue seconde ont déclaré qu'ils changeraient leurs méthodes de recrutement parce que, à leur avis, le problème a atteint des proportions auxquelles ils sont prêts à faire face. Ceci révèle que les employeurs ne sont pas ravis du niveau d'alphabétisation fixé et des mesures qu'ils devront prendre pour que leur population active respecte les exigences du SIMDUT. Même le ministère du Travail déclare que des employeurs lui demandent s'ils peuvent renvoyer des employés qui ne comprennent pas le SIMDUT. Il va sans dire que ceci n'a jamais été l'objectif d'une politique sur le droit de savoir au lieu de travail.

Lillian Vine

Merci beaucoup à tous. J'aimerais que vous sachiez tous que les conférenciers qui nous ont gentiment remercié de leur avoir donné l'occasion de prendre la parole l'ont fait à leurs propres frais. Il est réconfortant pour le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail de voir que les gens veulent nous aider, parce qu'ils ont confiance en nous. Nous avons comme politique de ne pas payer d'honoraires pour les conférences et de ne pas rembourser les frais de déplacement peut venir à nos ateliers. Lorsqu'on a demandé à un des conférenciers pourquoi il consacrait ses propres ressources (temps et argent) pour venir faire un exposé à un atelier du CCHST, il a répondu que le système était à ses yeux extrêmement valable et qu'il pourrait être source de progrès. Il voulait y participer.

J'aimerais remercier, en mon nom et en celui du CCHST, tous les participants de leur contribution.

RAPPORTS DES GROUPES HOMOGÈNES

* EMPLOYEURS
* PROFESSIONNELS
* TRAVAILLEURS
* GOUVERNEMENTS

CCOHS·CCHST

Lillian Vine

Les exposés des conférenciers et la séance plénière sont enregistrés. Nous transcrirons les bandes, nous les réviserons et nous enverrons une ébauche aux présidents des groupes et aux conférenciers pour être sûrs que le compte rendu reflète bien leurs propos. Il sera ensuite imprimé avec un sommaire et une liste des participants, sous forme d'actes. Chaque participant recevra un exemplaire des actes. Vous pouvez les photocopier, les diffuser et les utiliser. Nous devons vous facturer tout exemplaire supplémentaire, outre celui que vous recevrez en tant que participant. Ce système de facturation ne nous plaît guère, mais nous sommes obligés d'y avoir recours. Cependant, nous ne vous facturerons pas de frais si vous voulez les photocopier ou les réimprimer. Par conséquent, vous n'avez pas besoin de nous demander cette permission. Nous aimerions, par contre, connaître le nombre d'exemplaires diffusés. Nous savons que ce genre d'atelier crée des remous, parce que nous en entendons parler bien après que l'atelier ait pris fin.

Nous n'avons pas de feuille d'évaluation pour nos ateliers, car depuis les nombreuses années où j'assiste à des ateliers et je les organise, je n'en ai pas encore trouvé une qui me satisfasse. Cependant, nous aimerions recevoir vos commentaires et critiques et nous en tiendrons compte. Si vous voulez nous féliciter, n'hésitez pas à le faire. Nous donnerons certainement suite à toutes vos suggestions ou même critiques. Nous considérons que ces ateliers sont un élément important du programme du CCHST et nous voulons qu'ils vous soient utiles.

J'aimerais maintenant demander aux rapporteurs des groupes homogènes de faire part de leurs conclusions et recommandations.

RAPPORT DES EMPLOYEURS

Daniel Maurich
Canada Wire and Cable

Le patronat s'est penché sur divers problèmes d'alphabétisation au lieu de travail et en a dégagé deux en particulier. Le premier concerne le recrutement de nouveaux employés et les domaines de responsabilité. Le deuxième concerne les employés qui travaillent déjà au sein de l'organisme.

Au sein des diverses opérations, les exigences, les besoins et les tâches professionnelles divergent. Pour le recrutement de nouveaux employés, nous pensons que nous ne pouvons pas établir de lignes directrices, de règlements ou d'exigences spécifiques s'appliquant à tout le monde. Chaque industrie a des fonctions différentes qui nécessitent des compétences diverses et chaque société doit fixer ses propres exigences s'appliquant à ses nouveaux employés. Au sein du groupe des employeurs, on pense sincèrement que le gouvernement a une certaine responsabilité face aux chômeurs et aux personnes qui ne sont pas capables d'atteindre un certain degré d'alphabétisation ou de s'acquitter de leurs fonctions au lieu de travail.

Toutes les personnes qui sont engagées ne sont pas de nouveaux employés. Certaines d'entre elles sont des travailleurs contractuels. Nous pensons qu'il incombe au groupe qui place ces employés de s'assurer qu'ils ont les compétences nécessaires pour occuper un poste précis. Que ce soit le gouvernement qui assume la responsabilité d'éduquer ou de perfectionner les compétences des particuliers ou que ce soit un groupe constitué de représentants des syndicats, du patronat et du gouvernement qui soit investi de cette responsabilité, il faut absolument que quelqu'un l'assume.

Le deuxième problème concerne les travailleurs qui sont actuellement employés et qui sont analphabètes. Les employeurs peuvent résoudre ce problème de plusieurs façons. Si le poste exige un certain niveau d'instruction ou des compétences spécifiques, il devrait incomber à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour perfectionner les compétences de ces employés. Il incombe aussi à l'employé de se hisser au niveau de compétence requis. La direction ne peut pas agir seule. Dans toute population active syndiquée, les syndicats doivent assumer une responsabilité active et voir à ce qu'on perfectionne les compétences de leurs membres. Nous considérons qu'il s'agit là d'une responsabilité tripartite (gouvernement, syndicats et industrie).

Nous avons identifié plusieurs solutions qui existent à l'heure actuelle. La plus commune est le système de compagnonnage. Si ce système fonctionne bien au sein d'une société, on ne devrait pas y toucher. On utilise des traducteurs internes pour traduire de l'anglais dans une autre langue. Il existe des plans d'aide aux employés à l'intention des personnes qui déclarent qu'elles ont besoin de conseils professionnels. Certaines sociétés offrent des programmes d'aide en matière d'éducation aux employés qui veulent améliorer leurs compétences en communication et en mathématiques de même que d'autres compétences professionnelles ou veulent tout simplement se perfectionner. Le collège Frontier offre aux employeurs et à la gestion d'autres programmes destinés à aider leurs employés. Il n'existe pas de solution idéale s'appliquant à tout le monde. Les gestionnaires devront apprendre à connaître leurs employés, à identifier les besoins de ces derniers, puis à décider quelle est la meilleure méthode de perfectionnement à adopter.

RAPPORT DES PROFESSIONNELS

Judy Ann Roy
Commission d'hygiène et de sécurité au travail du Nouveau-Brunswick

Les professionnels ont examiné le problème de façon plus globale en tenant compte des exposés des conférenciers, des documents de base et des discussions qui ont eu lieu au cours de l'atelier.

Il semblerait que le problème sous-jacent ne soit pas l'analphabétisme, mais plutôt le changement de la société; en effet, la société industrielle devient de plus en plus une société d'information et de technologie. Par conséquent, nous avons abordé le problème en cherchant à déterminer qui est concerné et quelles sont les solutions. Les intervenants principaux sont les employeurs, les employés, le gouvernement (y compris les organismes d'hygiène et de sécurité au travail et les services sociaux) et les éducateurs.

Les EMPLOYEURS doivent respecter les lois sur l'hygiène et la sécurité. Ils doivent faire connaître les lois à leurs travailleurs de même que les dangers qui existent au lieu de travail. Ils doivent relever les défis posés par ce milieu axé sur l'information, en ne négligeant pas la rentabilité et la concurrence. Les employeurs reconnaissent ou devraient reconnaître que les employés sont aussi des consommateurs. S'ils ne travaillent pas et ne gagnent pas de salaire, ils ne pourront pas consommer. En réduisant le nombre de personnes qui ne sont pas employables, on augmente le marché pour les produits des employeurs.

On devrait mettre l'accent sur les aptitudes à la vie quotidienne qui favorisent la santé mentale et physique des travailleurs et qui bénéficient à l'employeur puisqu'elles permettent de réduire l'absentéisme et le taux de roulement et améliorent le moral au travail. Un niveau d'alphabétisation insuffisant restreint les chances de mutation latérale et d'avancement de l'employé au sein de l'organisme et la contribution que cet employé peut apporter à cet organisme.

Dans le cas des EMPLOYÉS, certains des effets décrits ci-dessus sont applicables. Si le niveau d'alphabétisation est insuffisant, cet état de fait restreint la capacité de l'employé de participer à la vie de l'entreprise et d'obtenir un avancement, de même que sa capacité de contribuer à la vie de la communauté. Le degré d'alphabétisation influe sur la capacité de l'employé d'obtenir et de garder un emploi. Un degré d'alphabétisation insuffisant restreint la capacité de l'employé d'être formé. Si l'on se fonde sur les documents de base, on se rend compte que les documents actuels sur l'hygiène et la sécurité sont rédigés dans une langue que la majorité ne comprend pas. Si l'employé n'a pas une connaissance suffisante de l'écrit, il ne sera même pas capable d'acquérir ou de préserver des compétences adéquates en matière de dynamique de la vie.

Les syndicats ont un rôle important à jouer. Ils devraient contribuer à régler le problème en s'assurant que leurs membres obtiennent une formation adéquate en hygiène et en sécurité. Les travailleurs non syndiqués et les petits employeurs auront probablement des problèmes spéciaux qui nécessiteront des solutions différentes et innovatrices.

Les GOUVERNEMENTS devraient participer davantage au financement de la formation en matière d'alphabétisation et de langue seconde. Il faut absolument que les ministères responsables des lois sur l'hygiène et la sécurité au travail collaborent.

Un degré d'alphabétisation insuffisant restreint l'employabilité des Canadiens, ce qui exerce des pressions sur les services d'aide sociale et les autres services sociaux (ministères et organismes chargés de la santé, des finances et de l'emploi). Il limite la capacité du Canada d'être compétitif à l'échelle mondiale, en tant que pays. Les organismes et les ministères doivent s'assurer que les immigrants possèdent ou acquièrent un degré d'alphabétisation suffisant dans une des deux langues officielles du Canada. Ces organismes et ministères doivent collaborer pour éliminer la pauvreté, ce qui permettra d'augmenter le niveau d'éducation global des Canadiens.

CCOHS/CCHST

Les ÉDUCATEURS, y compris les ministères des gouvernements qui sont chargés de l'éducation, les collèges et les institutions offrent de la formation professionnelle, doivent améliorer le système d'éducation actuel, système qui, actuellement, ne garantit pas un degré d'alphabétisation suffisant. La plupart des documents de formation sont rédigés dans une langue correspondant au minimum à la douzième année. On n'a que peu évalué l'efficacité ou le succès de la formation. Parfois, cette évaluation ne s'est pas faite. L'absence d'un programme de formation coordonné en matière d'alphabétisation est un autre problème majeur. Les programmes offerts sont des programmes d'alphabétisation communautaires ou des programmes de formation spécifiques au lieu de travail.

Qui est responsable de la formation en matière d'alphabétisation? Nous le sommes tous.

RAPPORT DES TRAVAILLEURS

Peter Doering
Section locale 1325 de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers

Les syndicats se sont tout d'abord penchés sur la question de la responsabilité. L'analphabétisme est tout d'abord un problème qui touche les travailleurs, car leur gagne-pain est menacé. Un degré d'alphabétisation adéquat permet aux travailleurs de participer pleinement aux programmes de sécurité offerts au lieu de travail. Le droit de savoir perd tout sens si le travailleur n'est pas nanti des compétences appropriées en matière de langue et de communication. Tout travailleur analphabète contribue à l'augmentation des risques au lieu de travail.

Le problème est aussi celui des employeurs. En effet, ils ne peuvent pas tirer avantage au maximum de leur actif le plus précieux, les travailleurs. Si un employé ne peut pas s'exprimer au travail, ses talents resteront cachés. Il y a une place pour chacun. Cependant, il incombe à la gestion de trouver cette place. L'employeur doit expliquer à tous les travailleurs les règles et règlements de sécurité et offrir une formation pour garantir un milieu de travail sûr.

La société a un problème, car l'absence de compétences en matière de langue et de communication entrave la participation de certains individus à la vie de la collectivité et de la société dans son ensemble. Ne pas comprendre les rouages du gouvernement nuit au processus démocratique du Canada.

À qui incombe la responsabilité de l'alphabétisation? Nous pensons que la société dans son ensemble doit s'assurer que toute personne vivant dans notre pays fonctionne à un niveau d'alphabétisation adéquat.

Lorsque nous nous sommes penchés sur les solutions, nous avons constaté que l'employeur doit mieux comprendre les problèmes qu'ont les employés analphabètes et être disposé à offrir une aide à ces travailleurs qui n'ont pas les compétences voulues en matière de langue et de communication et leur accorder des congés de perfectionnement.

Le gouvernement doit s'assurer non seulement qu'il existe des programmes d'alphabétisation, mais qu'ils sont aussi accessibles à tout le monde au Canada, gratuitement. Il doit encourager une méthode de formation unifiée en finançant les programmes d'alphabétisation et d'hygiène et de sécurité offerts par les organismes syndicaux. Le gouvernement devrait aussi adopter des lois visant à protéger les travailleurs pour qu'ils ne soient pas renvoyés ou rétrogradés parce que leurs compétences en langue et en communication ne sont pas appropriées. Nous voulons voir adopter des lois qui interdisent aux employeurs de refuser à des travailleurs un emploi parce qu'ils ont un problème d'alphabétisation.

QUESTIONS ET DISCUSSION

Lillian Vine

D'après ce que j'ai compris, vous êtes d'accord sur certains points et pas d'accord sur un point important, ce qui veut probablement dire qu'il faudrait en discuter plus longuement.

Vous convenez tous que le problème de l'alphabétisation transcende le lieu de travail et concerne la société en général. S'il s'agit d'un problème de ce type, les solutions ne doivent pas seulement provenir des employeurs, des lois sur l'hygiène et la sécurité au travail et des travailleurs, mais aussi des établissements d'enseignement et des organismes d'aide. Tout le monde semble d'accord pour dire qu'il faut déployer des efforts de coordination. On s'inquiète en effet du chevauchement des initiatives. De plus, vous êtes aussi d'accord pour dire qu'il faut utiliser du matériel adéquat pour la formation. Vous parlez non seulement du niveau de langue dans lequel le matériel est rédigé (qui est probablement trop élevé), mais aussi de documents qui doivent être axés sur des emplois spécifiques. La question de l'accès est aussi une préoccupation majeure.

Un des problèmes dont il faudrait discuter longuement est le fait que les syndicats s'inquiètent de la protection accordée non seulement aux employés actuels, mais aussi aux employés éventuels. S'ils ne deviennent pas des employés, la société en souffrira. Par ailleurs, j'ai entendu dire les employeurs qu'ils devaient déterminer les qualités propres à un poste et être capables d'embaucher la personne ayant ces qualités. Je pense que ces problèmes ne peuvent pas être résolus sans qu'on en discute plus à fond. Il vous incombe de déterminer si cet état de fait est dû ou non aux lois sur le droit de savoir, ou est dû au fait que l'on aborde de façon différente un problème qui n'a que peu de choses en commun avec le problème de l'alphabétisation et du droit de savoir.

Dave McGill
Collège Seneca

Il semblerait qu'il y ait un thème commun dans toutes les solutions : le gouvernement aura un contrôle sur l'application des solutions qu'on peut trouver au problème. Je m'inquiète du fait que, d'après les renseignements que l'on a sur le budget du 27 avril, il semblerait que le gouvernement coupera

énormément les programmes. Les programmes qui ont été élaborés dans les années 1960, soit le réseau de bien-être social, seront peut-être abolis. Est-ce que nous essayons de trouver des solutions qui, dans un mois, ne seront peut-être plus valables? Il est possible qu'on assiste à une diminution et non pas à une augmentation de l'intervention du gouvernement.

Lillian Vine

Il s'agit d'une déclaration très importante. Êtes-vous en train de dire que le gouvernement a une responsabilité qu'il risque d'abdiquer? Prétendez-vous que le gouvernement n'assumera pas sa responsabilité centrale pour un problème lié au lieu de travail et que ce sont les travailleurs et les employeurs qui devront le régler?

Dave McGill

Si le gouvernement coupe le financement pour les services d'éducation et de santé, je ne pense pas que la situation s'améliorera.

Daniel Maurich

Lorsque nous avons mentionné la responsabilité du gouvernement, nous n'avons pas automatiquement parlé de financement. Les employeurs et les syndicats devraient aussi contribuer au financement; il n'est pas obligatoire qu'il ne provienne que d'une source. Cependant, il faut qu'il y ait un organisme central qui rassemble tout le monde et tous les éléments.

Peter Doering

Il va sans dire que les travailleurs comptent sur la participation du gouvernement. En finançant les programmes d'alphabétisation, le gouvernement retirera énormément d'avantages, car il améliorera le niveau d'alphabétisation de la population du Canada.

Judy Ann Roy

Les tendances statistiques montrent que la population active se rétrécit et que le niveau d'éducation n'augmente pas automatiquement. Il y a encore des décrocheurs au niveau secondaire et le problème de l'alphabétisation restera avec nous tant que nous refuserons d'aborder immédiatement le problème et d'éduquer la population active.

Jim Ellison
Conseil scolaire de Peel

Durant les ateliers, j'ai constaté que tous les représentants étaient unanimes quant à la façon dont nous traitons la population active actuelle. Les travailleurs pensent qu'on devrait adopter des lois protectrices. La question du recrutement était le seul point de désaccord. Les représentants de la gestion et des sociétés, qui doivent réaliser des bénéfices à la fin de l'année, hésitent à engager des gens qui sont analphabètes, vu les frais en question. Les personnes qui travaillent pour des organismes sans but lucratif hésitent à les embaucher aussi, car les deniers publics ne sont pas supposés être utilisés à ces fins.

Peter Doering

Je comprends votre préoccupation. Cependant, lorsque je suis arrivé au Canada, je ne pouvais presque pas parler l'anglais. Mon employeur a été prêt à relever le défi et à m'apprendre le métier et la langue en même temps. J'ai appris à parler en un an grâce à mon employeur et à mes collègues. Tout analphabète a un handicap. Cependant, souvent, une personne handicapée trouvera les moyens de compenser, c'est-à-dire offrira d'autres compétences et talents, sera diligente et fiable. Je pense que les employeurs sont perdants lorsqu'ils refusent des travailleurs aveuglément.

Dorothy Simons
Conseil scolaire de Peel

Si je dois engager des gens qui ne sont pas capables de fonctionner au niveau voulu pour s'acquitter des fonctions de base, j'ai peur, si la personne se blesse ou blesse autrui, que la compagnie ne soit responsable. Il s'agit là d'un autre facteur de coût. Lorsqu'on engage des gens qui ne sont pas capables de fonctionner au niveau de base, il faut songer à la sécurité du nouveau travailleur et à la sécurité des employés qui travaillent déjà dans la société ou l'organisme.

Sandra Glasbeek
Ministère du Travail

Souvent, lorsqu'on parle de responsabilité, on songe au modèle des États-Unis. Au Canada, la responsabilité, dans le cas d'un travailleur qui se blesse, est restreinte aux paiements de la Commission des accidents du travail. Par conséquent, tout employé qui se blesse ne peut pas poursuivre en justice l'employeur.

Au Canada, les lois sur l'hygiène et la sécurité au travail peuvent rendre une société responsable d'une blessure subie par un travailleur. Tout dépend des circonstances. Il n'est pas toujours possible d'entamer des poursuites en vertu de la loi. L'Ontario est une des provinces les plus actives en matière de poursuites entamées en vertu de la loi. Cependant, il n'y a pas toujours poursuites en cas de blessure d'un travailleur. Même si tel est le cas, il est très rare que les tribunaux accordent l'amende maximale, qui est de 25 000 $ dans cette province.

Je pense que, dans le cadre du recrutement, la question de l'impact sur l'employeur et de la responsabilité financière en cas de blessure subie par un travailleur ne devrait pas être une préoccupation majeure.

Dorothy Simons

En guise d'explication, une des inquiétudes de mon organisme est qu'en cas d'accident et de blessure, nous sommes responsables des étudiants et nous pouvons donc être poursuivis en justice par leurs parents. Mes inquiétudes ne concernent pas la Commission des accidents du travail.

CCOHS/CCHST

Robert Loader
Syncrude Canada Ltd

Vous êtes donc prêts à mettre l'hygiène et la sécurité des employés en danger, simplement parce que cela ne coûterait pas très cher à l'employeur. Je ne suis pas du tout d'accord. À mon avis, la santé et le bien-être des employés sont plus importants que tout coût ultérieur.

De plus, la production perdue et les dégâts causés au matériel pourraient coûter bien davantage que toute augmentation des paiements de la CAT ou des amendes. Ce sont l'hygiène et la sécurité des employés qui sont au coeur du problème et non pas le fait d'être capable de prendre un risque ou d'être prêt à le faire.

Sandra Glasbeek

Je ne suis pas en train de dire que les employeurs devraient courir le risque parce que la responsabilité est limitée par la CAT. Tout ce que je suggère est qu'on se sert souvent de cet argument pour justifier les tests d'alphabétisation ou pour ne pas engager des travailleurs qui n'ont pas le niveau d'alphabétisation requis. C'est une voie sans issue. Lorsqu'on utilise cet argument pour excuser la discrimination, cela m'inquiète. Je ne suggère pas qu'on devrait adopter une attitude cavalière dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs.

Daniel Maurich

La plupart du temps, lorsqu'on parle des normes ou des exigences de recrutement, elles ne sont pas fondées sur le niveau d'alphabétisation. Les critères réels devraient être les compétences professionnelles requises pour s'acquitter des fonctions du poste. Si vous pourvoyez à un poste nécessitant d'excellentes capacités en mathématiques, en lecture, en rédaction, en compréhension et en analyse, vous ne pouvez pas embaucher quelqu'un qui ne respecte pas ces conditions. Il s'agit simplement de pouvoir s'acquitter de façon adéquate de fonctions professionnelles précises.

Peter Doering

Où que vous alliez, la sécurité est une préoccupation prioritaire. Il y a deux ou trois ans, nous terminions un projet d'agrandissement de l'usine de Syncrude, appelé *CAPS*, projet caractérisé par le taux de fréquence d'accidents le plus bas de toute l'industrie. C'est grâce aux efforts de collaboration déployés et à la supervision constante en matière de sécurité que nous en sommes arrivés là. Les travailleurs avaient facilement accès au personnel chargé de la sécurité. Ce n'est pas parce qu'un travailleur échoue à un examen écrit qu'il n'a pas les compétences voulues pour exercer en toute sécurité les fonctions du poste.

Theresa Holden
Association pour la prévention des accidents industriels

J'ai quelques mots à dire sur le recrutement et la sélection. De nombreuses personnes se trompent lorsqu'elles pensent avoir découvert le test ultime permettant de sélectionner les candidats. Lorsqu'on parle de tests, plusieurs

facteurs entrent en considération. Premièrement, vous risquez de tester une population qui n'est pas habituée à subir des examens, parce qu'elle ne suit plus d'études depuis longtemps. La personne qui fait subir l'examen intimide peut-être le candidat. Le test peut contenir des préjugés culturels. Si un candidat échoue au test, est-ce que cela veut dire qu'il n'a pas les compétences requises ou est-ce que cela veut dire que le test n'est pas fiable ou est subjectif? Certains tests ne permettent pas d'évaluer de façon exacte les capacités d'un individu.

Avoir recours aux documents du SIMDUT comme outil de sélection permettant de déterminer si une personne est analphabète ne constitue pas une utilisation valable de ces documents. Nous devons faire attention lorsque nous faisons subir des tests aux employés et aux employés éventuels. Il existe définitivement des risques. Parce qu'une personne échoue, cela ne veut pas dire qu'elle n'a pas les compétences voulues pour l'emploi.

Lillian Vine

Je pense que, même si vous n'êtes pas d'accord, vous êtes tous profondément conscients des problèmes. Vous y avez réfléchi. Je ne pense pas que les travailleurs veuillent que vous engagiez des gens incapables de remplir leurs fonctions. Je pense qu'ils suggèrent que toute personne qui peut répondre à vos exigences sur le plan de l'emploi mais ne peut pas réussir un test, qui ne correspond peut-être pas exactement à l'emploi, devrait peut-être se voir accorder une chance. Il est possible que la gestion puisse trouver d'autres moyens de s'acquitter de ses obligations en matière d'information des travailleurs. Je ne pense pas que le patronat refuse de le faire si la personne répond aux exigences du poste. Vous êtes tous conscients de la sécurité au lieu de travail et vous voulez tous la garantir, que ce soit au lieu de travail ou aux alentours.

Vous convenez tous qu'il existe des problèmes et qu'il faut trouver des solutions. Vous êtes tous d'accord pour dire qu'il faut concevoir du matériel, des cours de formation, des tests et des modalités relatives aux tests qui soient appropriés et pertinents. Vous vous accordez tous pour dire qu'il faut transmettre les renseignements, qu'ils doivent être accessibles et qu'il faut assurer une coordination. Il s'agit là de nombreux points sur lesquels vous êtes d'accord. Si certains d'entre vous sont arrivés hier en pensant partir aujourd'hui avec toutes les solutions en main, vous serez certainement déçus. Je ne pense pas que tel est le cas. À mon avis, on ne trouvera pas très rapidement de solutions.

Ce qui est important dans le cadre de ces ateliers est qu'en regroupant des intervenants de différents milieux et en discutant des problèmes touchant l'hygiène et la sécurité au travail de façon ouverte et détendue, on en arrive à mieux comprendre les problèmes et les opinions des autres. Le fait que le terrain d'entente soit aussi vaste et qu'on soit aussi souvent d'accord surprend souvent les participants. Lorsque les syndicats, le patronat, les professionnels et les représentants gouvernementaux tombent d'accord sur quelque chose, les lecteurs et les personnes qui se servent des actes sont impressionnés.

J'espère que cette expérience a été intéressante et stimulante, que vous reviendrez et que vous amènerez d'autres personnes avec vous. Pour 20 pour cent des participants, il ne s'agissait pas là de leur premier atelier. Lorsque je travaillais dans le domaine de l'éducation, admettre ce fait aurait été admettre l'échec. Dans ce contexte, il s'agit d'une preuve encourageante de succès. J'espère qu'au fil des années vous assisterez tous à de nombreux ateliers organisés par le CCHST. J'ai été ravie de travailler avec vous.

Jim Ellison

Au nom de tous les participants, j'aimerais remercier Lillian et le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail d'avoir organisé cet atelier très enrichissant. Nous avons eu l'occasion d'apprendre, d'échanger des opinions et de discuter, ce qui est très sain. Je vous présente tous mes meilleurs voeux de succès dans toutes vos entreprises. Mille mercis.

PARTICIPANTS

Elisabeth Brown
Adjointe en personnel
Leaver Mushrooms Co Limited

Rob Cadieux
Coordonnateur
Recrutement et formation
Kidd Creek Mines

Barbara Camilleri
Superviseuse de secteur
Service des opérations des installations
Peel Board of Education

Aaron De Meester
B.E.S.T.
Moniteur
Section locale 127
TCA

Peter Doering
Représentant en affaires
Section locale 1325 de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers

Jim Ellison
Superviseur
Entretien et opérations
Service des opérations des installations
Peel Board of Education

Sandra Glasbeek
Gestionnaire
Sous-section de politique stratégique
Ministère du Travail de l'Ontario

Bill Hawthorne
Consultant supérieur en recherche
Industrial Accident Prevention Association

Theresa Holden
Consultante en recherches
Industrial Accident Prevention Association

Derek James
Alliance de la Fonction publique du Canada
Section locale 70611

Andrew Kramer
Consultant
Kramer and Kramer Engineering

Romeo LeBlanc
Représentant en hygiène et sécurité
Section locale 127
TCA

Rolly Leclair
Agent de formation
Kidd Creek Mines

Robert Loader
Gestionnaire
Intervention en cas d'urgence et services relatifs à l'emplacement
Syncrude Canada Ltd

Daniel Maurich
Agent
Formation et perfectionnement
Canada Wire & Cable

Dave McGill
Hygiéniste du travail
Seneca College

Sonia Moffatt
Conseillère en toxicologie
Alcan (Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltd)

Sandra Neale
Coordonnatrice environnementale
OMARK Canada Ltd

Gord Nore
Gestionnaire de la formation
Apprentissage au lieu de travail
Frontier College

CCOHS/CCHST

Paula Randazzo
Workers' Education Centre

Judy Anne Roy
Directrice
Éducation, communications et
hygiène au travail
Commission d'hygiène et de
sécurité au travail du
Nouveau-Brunswick

Debbie-Anne Sankarlal
Agent de sécurité
Centenary Hospital

Vivian Shehadeh
Adjointe supérieure en recherche
Fondation de la recherche sur
la toxicomanie

Dorothy Simons
Agent de recrutement
Service des ressources humaines
Peel Board of Education

Rumina Velshi
Ingénieur supérieur en sécurité
Hydro-Ontario

John Woodcroft
Superviseur
Services d'exploitation
Lake Erie Works
Stelco

CCOHS/CCHST